

الخصم من الأجر

يُشترط على أصحاب العمل أن يحددوه بوضوح في كل شيك دفع لموظف أو مطرد به مدفوعات أو أية أوراق مصاحبة أخرى عدد الساعات التي عملها الموظف والأجر ومبلغ الخصم وسببه.

الاستثناء الوحيد لذلك هو حينما يطلب الموظف خصماً من أجره لسبب شخصي. في هذه الحالات يجوز تحديد الخصم بكلمة "متنوعات" أو أي كلمة غير واضحة مماثلة.

يجوز لأصحاب العمل استخدام نظام رموز معقول في تحديد جميع الخصومات.

لا يجوز لأصحاب العمل خفض الأجر إلا بسبب فقد أو السرقة أو التلف أو سوء الصناعة وفقاً لما منصوص عليه في المادة 103.455 من قانون ويسكونسن.

دفع الأجر

يجب على أصحاب العمل دفع أجور العمال

مرة كل شهر على الأقل. ويعفى من هذا الاشتراط أصحاب العمل المشتغلون بأعمال قطع الأخشاب والزراعة، بشرط أن لا تقل عدد مرات الدفع عن المواسم المنتظمة الربع سنوية.

الموظفون الذين يتركون عملهم أو الذين يتم فصلهم من العمل يجب أن تدفع لهم مستحقاتهم وفقاً لجدول رواتب الموظفين المحدد بصورة منتظمة.

حدود الأوزان

لا يشترط قانون ويسكونسن أي حدود فيما يتعلق بكمية الوزن التي يمكن إلزام الموظفين بحملها أو القيام بها في وظائفهم، ومع ذلك فإن الموظفين عليهم التأكد من أن الأوزان التي يقومون بحملها أو القيام بها هي أوزان معقولة، وأنها في حدود إمكانات كل عامل. ويجب على أصحاب العمل عمل نظام تأميمات لتعويض الموظفين، ويجوز للموظفين الذين يتعرضون لإصابات بسبب عملهم المطالبة بتعويض.

إيقاف مزايا الرعاية الصحية

يجب على أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفاً أو أكثر في الولاية تقديم إشعار لا تقل مدة عن 60 يوماً للموظفين الذين سوف يتأثرون بالقرار أو المتقاعدين أو من يعلوهم عندما يقررون إيقاف تقديم مزايا الرعاية الصحية.

يسرى هذا الحكم على المواقف التي يقوم فيها أصحاب العمل بالإيقاف التام لبرنامجهم الكامل لمزايا الرعاية الصحية بالنسبة لفئات كبيرة من العاملين أو المتقاعدين. ولا يسرى ذلك على إنهاء خدمة الأفراد أو التعديلات التي تجري على الخطط المستمرة.

إدارة تطوير القوى العاملة Department of Workforce Development مزود خدمة يقوم على مبدأ تكافؤ الفرص. إذا كانت لديك إعاقة وأو إذا كنت لديك أسئلة تتعلق بحقوقك المدنية وتحتاج إلى هذه المعلومات بصيغة بديلة أو تحتاج إلى ترجمتها إلى لغة أخرى يرجى الاتصال في ماديسون على هاتف رقم رقم 8752 (608) 264-8752 أو في ميلوكي على هاتف رقم (414) 227-4081.

لتقدم مطالبات أو شكاوى أو للحصول على المزيد من المعلومات عن أي من هذه الأحكام اتصل بقسم المساواة في الحقوق التابع للإدارة في أيٍ من هذين الموقفين.

EQUAL RIGHTS DIVISON

قسم المساواة في الحقوق

819 N 6th St.
MILWAUKEE WI 53203
414-227-4384
414-227-4081 (TTY)

P O BOX 8928
MADISON WI 53708
608-266-6860
608-264-8752 (TTY)

تكون المكاتب مفتوحة من 7:45 صباحاً إلى 4:30 مساءً من الاثنين إلى الجمعة.

<http://dwd.wisconsin.gov/er/>

LABOR STANDARDS INFORMATION SERIES

سلسلة معلومات معايير العمل

تشغيل الأطفال تحت سن البلوغ
لا يسمح للأطفال تحت سن 12 العمل في أي وقت.

تشترط الولاية على كل صاحب عمل يقوم بتشغيل الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 17 سنة، أو يسمح لطفل تحت سن البلوغ بالعمل في "عمل نظير آخر" بضرورة التأكيد بأن لديه تصريح عمل صادر من الولاية لذلك الطفل. ولا يستثنى من ذلك سوى العمل الزراعي والتلمذة الصناعية والخدمة المنزلية والتسلية العامة والعمل التطوعي لدى المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق ربح.

الأطفال تحت سن البلوغ يتم أيضاً حمايتهم بموجب القوانين ولوائح الأخرى التي تحدد ساعات عملهم والوقت الذي يمكنهم العمل فيه وأنواع العمل التي يمكنهم العمل بها حسب أعمارهم، نظراً لطول وعقد هذه اللوائح يرجى الاطلاع على "دليل ويسكونسن لتشغيل الأطفال تحت سن البلوغ" "Wisconsin Employment of Minors Guide" (DWD-ERD-4758) للحصول على المزيد من التفاصيل. الدليل ينشر على قسم المساواة في الحقوق.

يمكن شراء اللائحة الكاملة لعمل الأطفال Document Sales & Distribution (Chapter DWD 270) من 202 S. Thornton Ave., Madison الساعة 7:30 صباحاً و 4 مساءً من الاثنين إلى الجمعة، وذلك نظير رسم قليل. العنوان بالنسبة للطلبيات التي ترد بالبريد هو: P.O. Box 7840, Madison, WI. 53707-7840. و يجب أن تكون الطلبيات مصحوبة بالدفع. ويمكن للراغبين في الشراء ببطاقات الائتمان الاتصال بـ: 1-800-DOC-SALE.

العدالة في التوظيف

يحظر قانون ويسكونسن للعدالة في التوظيف التمييز في جميع جوانب التوظيف ضد أي شخص مؤهل بسبب الجنس والعنصر والإعاقة والسن (40 فأكثر) والعقيدة واللون والأصل القومي والأصل والاتجاه الجنسي والحالة الاجتماعية والاعتقال وسجل الأحكام والعضوية في الاحتياطي العسكري واستخدام المنتجات القانونية والاختبارات الجنينية. كما ينظم قانون العدالة في التوظيف أيضاً استخدام اختبارات الأمانة من قبل أصحاب العمل. يمكن الحصول على نسخ من قانون ويسكونسن للعدالة في التوظيف (ERD-4531) بطلب مباشرة من قسم المساواة في الحقوق Equal Rights Division.

الفحوصات الطبية

يجوز لأصحاب العمل أن يطلبوا من المتقدمين للوظائف أو الموظفين إجراء فحوصات طبية. ويجب على صاحب العمل أن يدفع تكاليف هذه الفحوصات إذا كانت شرطاً للتعيين أو البقاء في الوظيفة.

تقوم إدارة ويسكونسن لتطوير القوى العاملة بتطبيق عدد من قوانين معايير العمل التي تختلف بدرجة كبيرة في تطبيقها واشتراطاتها.

أصحاب العمل الذين تشملهم هذه المعايير قد يخضعون أيضاً في بعض الحالات لقوانين ولوائح فيدرالية مماثلة. في الحالات التي تحتوي فيها القوانين على اشتراطات مختلفة، وتكون فيها لوائح الولاية أكثر تشددًا فإنه يشترط على الولاية بموجب القانون تطبيق لوائح الولاية. القوانين الفيدرالية لا تحل محل لوائح الولاية في هذه الحالات.

المعلومات التالية توضح بإيجاز اشتراطات معايير العمل في ويسكونسن عند نشر هذا الكتيب. قد تتغير الاشتراطات بسبب التغيرات في قوانين أو لوائح الولاية أو نتيجة للتفسيرات القضائية أو الإدارية. يمكن لقسم المساواة في الحقوق Equal Rights Division أن يقوم بشرح أي تغيراتحدث منذ طباعة هذا الكتيب. الموضوعات ترد بالترتيب التالي.

قوانين معايير العمل

قانون إغفال الأعمال

قانون إيقاف مزايا الرعاية الصحية

عمل الأطفال

الخصم من الأجور

ساعات العمل والوقت الإضافي

الفحوصات الطبية

تراخيص أجور الحد الأدنى وأجور الحد الأدنى

الفرعية

يوم راحة في سبعة أيام

السجلات الشخصية التي يحق للموظف الاطلاع

عليها

الأجر السائد (بنوده)

وكالات التوظيف الخاصة

مقاعد للعمال

المهن التي تمارس في الشارع

دفع الأجر وتحصيلها

عدم حماية جميع العاملين

توقف طريقة سريان معايير العمل المختلفة هذه في بعض الحالات على بعض الشروط التالية أو كلها:

- نوع الصناعة
- نوع العمل الذي يقوم به العامل
- طريقة التوظيف (العقد، العمولة، الخ)
- سن الموظف

State of Wisconsin
Department of Workforce Development
Equal Rights Division

ولاية ويسكونسن
إدارة تطوير القوى العاملة
قسم المساواة في الحقوق

WISCONSIN
LABOR
STANDARDS
LAWS
قوانين
ويسكونسن
لمعايير
العمل

المشروبات الكحولية

تحظر ويسكونسن توظيف الأطفال تحت سن 18 سنة في بيع المشروبات الكحولية مع بعض الاستثناءات.

الاستثناءات الوحيدة هي:

يجوز تشغيل الأطفال أقل من 14 سنة في:

- المؤسسات التي تقوم بتقديم المشروبات الكحولية إذا كان الشباب لا يشتركون في التقديم أو البيع أو التوزيع أو بخلاف ذلك صب الكحول. يجوز أن تكون هذه الوظائف في الفنادق والموتيلات والمنتجعات الصيفية والنواحي وأماكن لعب البولنج والمطاعم، ويجوز للأطفال في هذه المرحلة العمرية العمل كمساعدين لمقدمي المشروبات في طاولات المقاصلة أو كمقدمي مشروبات ولكن لا يجوز لهم أخذ طلبات المشروبات، ويجب التعامل مع الكحول وتقادمه من قبل شخص بالغ.

المتاجر ومخازن البيع بالجملة التي تبيع فقط في عبوات مغلقة للاستهلاك خارج مكان البيع إذا كان الطفل لا يقوم بالبيع، وبشرط تواجد مشغل مرخص له في جميع الأوقات التي يعمل فيها الطفل. هناك قوانين إضافية صادرة من الولاية ولوائح محلية تضع قيوداً على وصول الأطفال تحت سن البلوغ إلى الأماكن التي بها البار والمشروبات الكحولية. هذه اللوائح يتم تطبيقها من قبل هيئات أخرى، ويمكن توجيه الأسئلة والاستفسارات إليها.

أوقات تناول الوجبات

لا يتعين على أصحاب الأعمال توفير فترات لتناول الوجبات للموظفين الكبار، ولكن القانون يوصي بأن يوفر أصحاب العمل 30 دقيقة أو أكثر لتناول الوجبات. ومع ذلك فإنه يجب على أصحاب العمل توفير أوقات لتناول الوجبات لجميع الموظفين أقل من 18 سنة.

أوقات تناول الوجبات التي يتم توفيرها للأطفال تحت سن البلوغ يجب أن لا تقل عن 30 دقيقة، وأن تكون قرينة بصورة معقولة من المعايير المعتادة لتناول الوجبات وهي 6 صباحاً و12 ظهراً و6 مساءً و12 بعد منتصف الليل.

لا يجوز تشغيل أي طفل تحت سن البلوغ أكثر من 6 ساعات متالية بدون إعطائه فترة لتناول الطعام.

يجب على أصحاب العمل أن يدفعوا لجميع الموظفين قيمة الوقت الذي يستغرقه العامل في تناول الطعام "أثناء عمله". ويقصد بتناول الوجبة "أثناء العمل" أن الموظف لا يتم إعطاؤه وقت فراغ لا يقل عن 30 دقيقة، وأن العامل لا يحق له مغادرة المكان الذي يعمل فيه، ولا يسمح أيضاً لأصحاب العمل إرغام العاملين على قبول الوجبات كجزء من أجراهم.

قانون إنهاء الأعمال

أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفاً أو أكثر في الولاية وسوف يضطرون إلى إنهاء أعمالهم أو التسريح الجماعي للموظفين يجب عليهم إشعار مدته 60 يوماً لإدارة تطوير القوى العاملة DWD وللموظف والاتحاد وأعلى مستول في البلدة أو القرية أو المدينة التي يوجد فيها صاحب العمل.

الحد الأدنى للأجور

تحدد ويسكونسن معدلات للحد الأدنى للأجر في الساعة، ويجب على أصحاب العمل استخدام تلك المعدلات لدفع أجور الأطفال أقل من 18 سنة وأجر البالغين.

يسري قانون ويسكونسن على جميع أصحاب العمل سواءً في القطاع العام أو القطاع الخاص، بما في ذلك المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح، بغض النظر عما إذا كانت واردة في القانون الفيدرالي للحد الأدنى للأجور. كما يشمل ذلك أيضاً الأجهزة الحكومية المحلية وعلم مستوى الولاية.

هناك معدل مستقل للحد الأدنى للأجر بالنسبة لأصحاب العمل الذين يحصلون على هبات أو إكراميات من العملاء. ويجوز لأصحاب العمل أن يدفعوا الأجور طبقاً للجدول الخاص بـ "الموظفين الذين لا يحصلون على هبات" إذا كان باستطاعتهم أن يشتتوا بموجب سجلات الأجور أن الأجور لا تقل عن الحد الأدنى العام عند إضافة الهبات إلى الأجور في نهاية المدة. ويجوز عمل استقطاعات نظير الطعام والمسكن في حدود التحديات التي تختلف حسب نوع الوظيفة وسن الموظف.

أجور الحد الأدنى الفرعية يصح بها فقط لأصحاب الأعمال المرخص لهم من قبل الإدارة ممن يقومون بتوظيف أشخاص معاقين أو بتشغيل مراكز إعادة التأهيل أو يشاركون في برامج متوفّ بها لتعليم الطلاب.

الأسعار المنصوص عليها بالنسبة لهؤلاء الأشخاص محددة حسب قدراتهم، وفقاً لما هو محدد من قبل الإدارة.

يجوز أيضاً دفع أجور الحد الأدنى الفرعية للعاملين من طلاب الكليات والجامعات الخاصة للعشرين ساعة الأولى من العمل في كل أسبوع. وبعد ذلك يجب دفع الحد الأدنى للأجر بالكامل.

معدلات ولوائح الحد الأدنى للأجور تتم مراجعتها من فترة أخرى من قبل اللائحة الإدارية. لمزيد من المعلومات عن الأسعار ولوائح الحالية يرجى طلب "دليل الحد الأدنى للأجور" P-39 Minimum Wage Guide ERD من قسم تكافؤ الفرص Equal Rights Division.

اشتراطات الأجور الإضافية

لدى الولاية اشتراطات عامة للأجور الإضافية. يجب أن يدفع للعاملين، بغض النظر عن سنهم، ما يعادل مرة ونصف معدل أجرهم المعتمد عن جميع ساعات العمل التي يعملونها زيادة على 40 ساعة أسبوعياً، إذا كانوا يعملون في المصانع والمؤسسات التجارية والمطاعم والفنادق والمطربلات والمطبعات ومحلات التجميل ومحلات السبع وبالتجزئة وبالجملة والمغارس وشركات التوصيل السريع ومكاتب التلغراف وبدالات الهواتف.

يعفي بعض موظفي المؤسسات الإدارية والتنفيذية والمهنية وبعض موظفي المبيعات الخارجية والمبيعات بالعمولة وسائقي التاكسي وبعض موظفي وسائل النقل التي تعمل بمحرك من تسللهم اللوائح الفيدرالية والبائعين وموظفي قطع الغيار والميكانيكا الذين يعملون لدى بائعي السيارات وصبية التلمذة الصناعية الذين يتلقون دروساً في صف دراسي.

لا توجد اشتراطات بالنسبة للأجر الإضافي اليومي للبالغين

يتوقف دفع أجر إضافي يومي للأطفال أقل من 18 سنة من عدمه على ما إذا كان العمل زراعياً أم غير زراعي إذا كانت المدرسة مفتوحة، وتتوقف أيضاً على سن الطفل. لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بقسم تكافؤ الفرص Equal Rights Division للحصول على "دليل تشغيل الأطفال تحت سن البلوغ" ERD-4758 Employment of Minors Guide. يجوز للقانون الفيدرالي للحد الأدنى من الأجور الذي تقوم بتطبيقه وزارة العمل الأمريكية تحديد اشتراطات الأجور الإضافية بالنسبة للأعمال والصناعات المعاقة بمحظ قانون الولاية. وبعد صاحب العمل مسئولاً عن تحديد المسئولية بموجب كلا القانونين. اتصل بـ:

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
740 Regent St., Suite 102
Madison, WI 53715
Phone: (608) 264-5221

العقوبات والتطبيق

هناك عقوبات مختلفة لمخالفة القوانين ولوائح المختلفة. ومع ذلك فإنه بوجه عام يجوز توقيع غرامة تتراوح بين \$10 و\$100 يومياً عن كل يوم نظير كل مخالفة بالنسبة لمعظم قوانين ويسكونسن لمعايير العمل.

بالإضافة إلى ذلك فإنه قد يطلب أيضاً من أصحاب

العمل دفع أي أجور قد تكون مستحقة للموظف بسبب تلك المخالفة.

وقد تفرض أيضاً عقوبات على أصحاب العمل بسبب تشغيلهم أطفالاً تحت سن البلوغ بدون تصريح عمل أو بسبب مخالفتهم للوائح عمل الأطفال الأخرى.

علاوة على ذلك، إذا أدت المخالفة إلى ضرر لطفل

تحت سن البلوغ أو إلى وفاته فإنه يجوز فرض تعويض مزدوج بموجب قانون تعويض العاملين ضد أي صاحب عمل قام

بتتشغيل الأطفال تحت سن البلوغ بدون تصريح عمل. وقد يتم

فرض تعويض ثلاث مرات في حالة إصابة طفل تحت سن البلوغ

أشاء عمله في عمل محظوظ بموجب القانون، على الرغم من

صدور أو عدم صدور تصريح عمل.

الشعارات إنهاء الخدمة/مكافأة نهاية الخدمة
ما لم يكن إنهاء الخدمة منصوصاً عليه في اشتراطات الإشعار المسبق الوارد في قانون إنهاء الأعمال فليس من الضروري تقديم ذلك الإشعار من قبل صاحب العمل أو الموظف. انظر القسم الخاص بقانون إنهاء الأعمال.

أصحاب المصانع فقط توقع عليهم عقوبة مالية عند تسريح العاملين بدون إشعار إذا كانوا يشتغلون عقوبة مالية من الموظفين الذين يتبركون العمل بدون إشعار. يجب أن يكون هناك اتفاق مسبق بشأن شرط تقديم هذا الإشعار، سواءً كان خطياً أو ضمنياً.

انتقام صاحب العمل من العاملين
يحظر على أصحاب العمل الانتقام من أي موظف:
يتقدم بشكوى،
يحاول تطبيق حق مسموح به بموجب القانون،

يشهد في دعوى، أو يساعد في دعوى
بموجب قوانين معايير العمل للولاية، مثل عمل الأطفال، والحد الأدنى للأجور، وساعات العمل والإضافي، ودفع الأجر وتحصيلها، وقوانين معدل الأجر السادس.

كما تسرى أنواع الحماية التي يوفرها هذه القانون إذا قام صاحب العمل برفع دعوى عمل عكسية ضد الموظف لأن صاحب العمل المذكور يعتقد أن الموظف قد مارس أي حق من الحقوق المذكورة أعلاه.
الأشخاص الذين يحتاجون إلى معلومات أخرى تتعلق بالحماية وفقاً لقوانين الولاية بشأن الانتقام يجب عليهم الاتصال بقسم المساواة في الحقوق.

الإجازات
لا يتشرط قانون ويسكونسن أن يقوم أصحاب العمل بمنح بمنح إجازات لعمالهم، سواء بأجر أو بدون أجر. هذه الأمور يتم تحديدها بمتطلباتها بموجب اتفاقيات خطية وغير خطية بين صاحب العمل والموظف. ومع ذلك فإنه في حالة الاتفاق بشأن هذه المزايا يجوز للدائرة أن تتخذ إجراءً كجزء من المطالبة بالأجر.

الإجازات المرخصة
لا يتشرط قانون ويسكونسن أن يقوم أصحاب العمل بمنح عمالهم إجازات مرخصة، سواء بأجر أو بدون أجر. هناك استثناءات خاصة في قانون الأسرة والإجازات الطبية.

قانون الأسرة والإجازات الطبية
قانون ويسكونسن للأسرة والإجازات الطبية يعطي بصورة مباشرة أصحاب العمل الذين لديهم 50 موظفاً أو أكثر من الموظفين الدائمين والموظفين التابعين لأصحاب العمل المذكورين ممن تم توظيفهم خلال الـ 52 أسبوعاً الماضية، وعملوا ما لا يقل عن 1,000 ساعة خلال تلك الفترة. بالنسبة للموظفين المؤمن عليهم يتشرط القانون من هؤلاء الموظفين إجازة 6 أسابيع لولادة أو تبني طفل، أسبوعين إجازة أحد الوالدين أو طفل أو زوج يعاني من حالة خطيرة، وأسبوعين إجازة لسوء حالة الموظف الصحية. للحصول على نسخة من القانون اطلب ERD-7985 من القسم.

مطالبات الأجور
يحق للموظفين رفع مطالبة بالأجر بالادارة للطالبة بالأجر التي لم تدفع إذا كان هناك نزاع مع صاحب العمل بشأن مبلغ الأجر المستحق، أو إذا لم يدفع صاحب العمل الأجور المتفق عليها نظير الوقت الذي قضاه العامل في عمله. إذا رفض صاحب العمل دفع الأجر المكتسبة في اليوم المعتمد لدفع الأجر يجب على الموظف أن يطلب الدفع.

إذا لم يتسلم الموظف المبلغ بعد 6 أيام يجوز للموظف رفع مطالبة إلى الدائرة. عند تقديم المطالبة تحاول الدائرة حل المشكلة مع صاحب العمل.

يجوز للدائرة أن تتخذ إجراءً في الأنواع التالية من مطالبات الأجور:

- مكافأة نهاية الخدمة
- الرواتب
- مكافأة فصل من الخدمة
- المكافآت
- بدل العطلات
- الخصومات غير القانونية من الأجر
- بدل الإجازات

مزايا تعويضات البطالة التكميلية إذا كانت مطلوبة بموجب اتفاقية مساومة جماعية ملزمة.

المزايا الأخرى المماثلة المتفق عليها بين صاحب العمل والموظف، أو

التي تقدم للموظفين كسياسة محددة.

قد لا يكون للدائرة صلاحية لرفع دعوى بشأن بعض المطالبات، مثل:

- الفواتير المستحقة للموظف التي لم يتم دفعها
- المطالبات التي يتقدم بها المقاولون المستقلون
- المطالبات التي تم رفعها بالفعل إلى المحكمة
- أصحاب العمل من خارج الولاية، في بعض الحالات.

أعضاء الاتحاد الذين يرغبون في رفع مطالبات أجور

سيتم نصهم من قبل الدائرة بضرورة استنفاد جميع الحلول

التعاقدية المتاحة من خلال الاتحاد قبل رفع المطالبة.

يجب على الأشخاص الذين يتقدمون بمطالبة بشأن

الأجور أن يستخدموا الاستئمار المقدمة من قسم الحقوق

المتساوية Equal Rights Division التابعة للادارة. هناك

تشريع ينص على انتهاء الأحقية في المطالبة بالأجر بعد مضي عامين. لهذا يجب المطالبة بالأجر خلال مدة لا تزيد

على عامين من تاريخ اكتسابها.

لا يجوز فرض هذه العقوبات إلا من قبل المحاكم بناءً على طلب دائرة العدل بالولاية ودائرة تطوير القوى العاملة بالولاية بعد إجراء التحقيق ومحاولة تسوية الخلافات.

المظهر الشخصي

يجب على أصحاب العمل عند تشغيل الموظفين أن يخبروا كل موظف بمتطلبات العمل من حيث تسرية الشعر أو شعر الوجه أو الملابس.

قوانين الأجر السادس

وفقاً لهذه القوانين فإن القسم يقوم بإجراء عمليات مسح لتحديد معدلات الأجور السادسة في مشروعات الأعمال العامة التي تطهروا الولاية للمناقشة أو تفاوض بشأنها أو أي جهاز حكومي محللي. يقوم موظفو القسم بفحص سجلات رواتب أصحاب العمل للتأكد من أن العاملين قد تم تصنيفهم بالطريقة الصحيحة، وأنهم يحصلون على معدل الأجور السادس، وأنهم يحصلون على أجرإضافي نظير ساعات العمل الزائدة عن ساعات العمل السادسة.

وكالات التوظيف الخاصة

تقوم الدائرة بالترخيص لوكالات التوظيف الخاصة التي تعمل في الولاية وتقاضى رسماً من المتقدمين، وتحدد معايير لها من حيث الرسوم والإعلان والعلاقات والتقارير الدورية عن الأنشطة.

يجب على الوكالات التي يدفع لها أصحاب العمل رسماً أن تسجل نفسها لدى الإدارة سنوياً على الرغم من أنها لا تخضع للقانون.

وكالات المساعدة المؤقتة وقاعات التأجير التابعة لاتحاد العمال والوكالات المسرحية ووكالات الحجز ومستشارو التوظيف لا يخضعون للقانون.

الوكالات التي تقاضى رسماً من المتقدمين والتي تفوي بمعايير الولاية تصدر لها رخصة بالتشغيل. يمكن لقسم المساواة في الحقوق Equal Rights Division أن يخبرك ما إذا كانت وكالة التوظيف الخاصة مرخص لها أم لها أو ما إذا كانت مسجلة لدى الإدارة.

السجلات التي يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بها
يجب على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات الوقت والرواتب

الثالثية لمدة 3 سنوات على الأقل بالنسبة لكل موظف:

- الاسم والعنوان
- تاريخ الميلاد
- تاريخ بداية وانتهاء العمل
- وقت بداية وانتهاء العمل يومياً
- مجموع الساعات التي عملها يومياً وأسبوعياً
- معدل الأجر لكل فترة أجر
- المبلغ وسيب كل خصم
- إنفاق الموظف إذا كان الدفع يتم على أساس آخر غير الوقت

بالإضافة إلى ذلك، يجب تسجيل وقت بدء وانتهاء كل فترة وجبات إذا كانت فترات تناول الوجبات مطلوبة للموظفين، أو في حالة خصم فترات تناول الوجبات من وقت العمل. لا تكون هذه المعلومات مطلوبة عندما يكون العمل يتم بحيث أن أعمال الانتاج أو المؤسسة تتوقف على أساس الجدولة بشكل منتظم.

سجلات الموظفين التي يمكن للموظفين الاطلاع عليها

يجب على أصحاب العمل السماح للموظفين بالاطلاع على بعض مسنداتهم خلال 7 أيام من طلب ذلك. ويجوز للأصحاب العمل أن يشتغلوا أن يشتغلوا على نسخ من تلك المستندات. يرجى الاطلاع على المادة 103.13 من قانون ويسكونسن للحصول على المزيد من المعلومات.

الاستراحة/وقت تناول الفوهة

لا يتشرط قانون الولاية توفير أوقات للاستراحة أو لتناول الفوهة للموظفين. هذه الأمور يتم تحديدها فيما بين صاحب العمل والموظف مباشرة.

تعد أوقات الراحة أو الاستراحات التي تقل عن 30 دقيقة بعد كل نوبة عمل ضمن وقت العمل، ولا يجوز للأصحاب العمل خصمها من أجور العمال.

قانون يوم راحة كل سبعة أيام

ينص القانون على ضرورة إعطاء جميع الموظفين في هذه المؤسسات راحة لمدة 24 ساعة متواصلة في كل أسبوع.

ومع ذلك، فإن القانون لا ينص على أن تعطى الراحة كل 7 أيام، على سبيل المثال، يجوز لصاحب العمل تنظيم العمل بشكل قانوني لمدة 12 يوماً متتالية خلال فترة أسبوعين إذا كانت أيام الراحة هي اليوم الأول والأخير من كل أسبوع.

قانون "الراحة لمدة يوم" يعفي بعض العاملين في المصانع والمؤسسات التجارية من التأمين. يمكن للإدارة أن توضح لك الوظائف المعفاة. يسمح ل أصحاب العمل أن يطلبوا من الإدارة التنازل عن بعض الأحكام الواردة في هذا القانون في بعض الظروف غير العادية. يوجه عام يتم منح التنازلات إذا تقدم كل من ممثل صاحب العمل والموظفين بالطلب بالتضامن.

مقاعد للعمال

يشترط قانون الولاية ضرورة قيام مؤسسات التصنيع والمؤسسات الميكانيكية والتجارية بتوفير مقاعد للعمال لاستخدامها حينما لا تكون لديهم أي مهام في العمل.

منشآت إعادة التأهيل

منشآت إعادة التأهيل تقوم بتشغيل الأشخاص الذين لديهم إعاقات. الإدارة مصرح لها بالسماح لذلك المنشآت بأن تدفع لموظفيهم أقل من معدل الأجور للأدرينالين للأجر. لمزيد من التفاصيل يرجى زيارة الجزء السادس من "الحد الأدنى للأجر".